

Relazione CUG

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Amministrazione

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Acronimo:	IRES
Regione:	Piemonte
Provincia:	ТО
Comune:	Torino
CAP:	10125
Indirizzo:	Via Nizza, 18
Codice Amministrazione:	ires_pie
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50
Piano Triennale di Azioni Positiv	e
2023	2024
2021-2023	2024-2026
piano_azioni_positive_ires_pie- triennio_2021-2023-anno_2023. (http://portalecug.gov.it/sites/de	piano_azioni_positive_ires_pie- pdf triennio_2024-2026-anno_2024.pdf efault/files/pia (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

triennale/ires_pie/2021-2023/piano_azioni_po triennale/ires_pie/2024-2026/piano_azioni_po

sitive ires pie-triennio 2024-2026-

anno 2024.pdf) (516.27 KB)

sitive ires pie-triennio 2021-2023-

anno 2023.pdf) (537.29 KB)

<u>no-</u>

5 December 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	i				Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	7	6	1	0	0	7	11	3
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	OPERATORI		0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale persor	Totale personale		1	7	6	1	0	0	7	12	4
Totale % sul p complessivo	0,00	2,63	18,42	15,79	2,63	0,00	0,00	18,42	31,58	10,53	

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomin	i							Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
Inferiore a 3 anni	0	1	0	0	0	1	33,33	6,67	0	0	0	2	0	2	66,67	8,70
Tra 3 e 5 anni	0	0	7	5	1	13	39,39	86,67	0	0	7	9	4	20	60,61	86,96
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	6,67	0	0	0	0	0	0	0,00	
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	1	0	1	100,00	4,35
Totale	0	1	7	6	1	15			0	0	7	12	4	23		
Totale %	0,00	2,63	18,42	15,79	2,63	39,47			0,00	0,00	18,42	31,58	10,53	60,53		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio



⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,41
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	13	41,94	18	58,06	31	57,41
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	5,56
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	4	50,00	4	50,00	8	14,81
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	11,11
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
Totale personale	21		33		54		
Totale % sul personale complessi	47,73		75,00		122,73		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomin	i							Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	0	1	1	100,00	4,35
Tempo Pieno	0	1	7	6	1	15	40,54	100,00	0	0	7	11	4	22	59,46	95,65
Totale	0	1	7	6	1	15			0	0	7	11	5	23		
Totale %	0,00	2,63	18,42	15,79	2,63	39,47			0,00	0,00	18,42	28,95	13,16	60,53		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza



⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	i							Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
tipo part- time e percentuale 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Smart working	0	1	7	10	2	20	45,45	100,00	0	0	7	14	3	24	54,55	96,00
Totale	0	1	7	10	2	20			0	0	7	15	3	25		
Totale %	0,00	2,22	15,56	22,22	4,44	44,44			0,00	0,00	15,56	33,33	6,67	55,56		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi I.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2	33,33	4	66,67	6	100,00
Totale permessi	2	33,33	4	66,67	6	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026



⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Relativamente all'intervento - Formazione Nel corso del 2024, le iniziative seguite dal personale lres sono state molteplici ed hanno coinvolto quasi tutti i dirigenti e dipendenti del comparto.

L'attività svolta nel 2024 dal punto di vista dei convegni e seminari, è stata particolarmente intensa e favorita dal fatto che la XLV Conferenza annuale AISRE si è tenuta a Torino e che in tale ambito l'Istituto ha organizzato alcune sessioni di discussione, consentendo di conseguenza un'ampia partecipazione ai propri relatori. Nel complesso nel 2024 l'IRES ha organizzato 20 convegni o webinar e 40 seminari di formazione o mediazione, sia in presenza che online. Inoltre i ricercatori e le ricercatrici dell'Istituto hanno partecipato con paper o interventi a circa 60 eventi esterni, tra i quali spicca numericamente la Conferenza AISRE sopra citata.

Nel 2024 sono stati organizzati diversi rilevanti eventi con altri Enti: tra questi i più rilevanti sono stati la XLV Conferenza Italiana di Scienze Regionali dell'AISRE (4-6/09/2024); la presentazione del Rapporto Finanza Locale 2024 (12/12/2024); la presentazione del Rapporto annuale dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri nel Torinese in raccordo con Unito, Città di Torino e Prefettura di Torino, (12/12/24); il convegno sulla digitalizzazione della PA in collaborazione con Banca d'Italia (03/12/2024); il workshop sulla valutazione ambientale del PSR in collaborazione con il DIST del Politecnico di Torino e IPLA (12/04/2024); il seminario sulle politiche agricole europee in collaborazione con il DISAFA dell'Università di Torino (18/04(24), oltre a numerose altre presentazioni in collaborazione con Direzioni di Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino ed attori del Sistema sanitario regionale. Più del 50% del personale ha partecipato ai corsi per l'apprendimento della lingua inglese e francese.

Relativamente all'Intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2024 sono state effettuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 e dall'art. 12 del contratto decentrato integrativo anno 2024, 9 differenziali stipendiali (8 nell'Area Funzionari ed EQ ed 1 nell'Area Operatori Esperti)

Orario di lavoro: l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione famigliare e professionale. E' confermato un part-time al 83,33%,

Reclutamento e gestione del personale: Nel 2024 non è stata esperita nessuna forma di reclutamento di personale.

Welfare aziendale: Anche per il 2024 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza. Si è inoltre acquisita la fornitura di buoni acquisto Cadhoc da riconoscere al personale dipendente del comparto dell'Istituto (€ 900 per ciascun dipendente).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomin	i							Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
Aggiornamento professionale	0	4	12	4	0	20	35,71	100,00	0	0	8	5	23	36	64,29	100,00
Totale ore	0	4	12	4	0	20			0	0	8	5	23	36		
Totale ore %	0,00	7,14	21,43	7,14	0,00	35,71			0,00	0,00	14,29	8,93	41,07	64,29		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso



Nο

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% (2)	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0		
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area dei funzionari	€40944,00	€43772,60	€ 2828,60	6,46
Area dei funzionar con EQ	€51776,10	€50762,40	€ -1013,70	-2,00
Dirigenti	€124369,00	€125752,00	€ 1383,00	1,10

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Il 17 gennaio è stata effettuata una rilevazione sul benessere organizzativo di tutto il personale dell'IRES Piemonte che si è conclusa a metà febbraio. Hanno compilato il questionario 63 persone di cui 35 dipendenti e 28 collaboratori, per un tasso di risposta relativamente ai dipendenti pari al 79,5%. L'analisi dei dati è attualmente in corso.

		N 1 11						
/	٠,	MALIA	CIII	Oro	コロコフ	72710	$n \cap c$	cictono
4.		IVEIIA	Sua	OLU	ıaııız	Zaziu	111E E	sistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

L'organizzazione dell'IRES Piemonte è così strutturata: al vertice dell'organizzazione si trova la Direzione, alla quale afferiscono il settore dei Servizi Amministrativi e, a partire da febbraio 2024, sono state definite 5 Aree di ricerca. Le Aree di ricerca si occupano di: Demografia istruzione e trasformazioni sociali; Sviluppo economico regionale e finanza territoriale e valutazione delle politiche; Crescita sostenibile, sviluppo territoriale e sistema agroalimentare; Salute e sviluppo del sistema sanitario; Mercato del lavoro e coesione sociale. Un ruolo rilevante riguarda l'attività di valutazione delle politiche regionali attivate tramite i Fondi europei. Ai dirigenti è anche assegnata a rotazione la responsabilità della formazione interna, della trasparenza ed anticorruzione, delle pari opportunità.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

A partire dai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo 2025, il CUG elaborerà un documento in cui descriverà gli elementi positivi e le criticità emerse dall'analisi, seguito della quale formulerà delle proposte e delle possibili azioni di intervento.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state segnalate né rilevate azioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Atto della Direzione, tenuto conto delle indicazioni delle parti sindacali e sulla base di un Regolamento interno. Durata in carica 4 anni
Tipologia di atto:	Determinazione del Direttore
Data:	02/08/2021
Organo sottoscrittore:	Direzione



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Eventuale dotazione di budget annuale **No** ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

Indagine sul benessere organizzativo

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a
 prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla .

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

All'inizio del 2025 è stata avviata l'indagine sul benessere organizzativo i cui risultati verranno presentati pubblicamente in istituto, con il coinvolgimento di tutto il personale, la direzione, e il cda.



5 December 2025

Relazione CUG - Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025

Considerazioni conclusive

Il CUG si propone di proseguire il confronto interno, anche con un maggior coinvolgimento dell'OIV, al fine di individuare possibili campi di indagine ed intervento. L'auspicio è che i risultati e le proposte che emergeranno dall'indagine sul benessere organizzativo risultino da stimolo per una fattiva e costruttiva collaborazione tra il CUG e tutte le componenti dell'istituto

Source URL:

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025